

男女平等法制への視点

浜 口 金一郎

目 次

- I 男女平等法制の動向と各国の平等法制
- II 雇用分野における男女差別の検討
- III 雇用分野における男女平等法制の展望

今日におけるわが国の女子労働者の労働市場への進出はめざましく、昭和30年代における経済成長を契機として、年毎に増加の一途をたどり、いまや女子労働者の数は、1,310万人を超え、わが国における全労働者人口の33%を超える数を占めるに至っているのである。

また、その就業分野についても、特定産業への集中的傾向はあるものの、現在では全産業への進出がみられ、女子労働者を完全に排除している産業を見出すことは困難な状況となっている。

ところが、こうした状況下にあるにもかかわらず、女子労働者に対する差別的取扱は、依然として募集・採用、昇進・昇格、賃金、職場配置、解雇、退職、定年等の労働関係の展開過程の全分野において行われているのが実情である。

ことに、わが国は、第34回国際連合総会において採択された「婦人に対するあらゆる形態の差別撤廃条約」を、1980年の国際連合世界婦人会議において署名しているので、その批准ならびにそれにとまなう国内法の整備が、国際的に義務づけられている現状をふまえて、雇用の分野を中心として、男女平等実現への法的視点をさぐる。

I 男女平等法制の動向と各国の平等法制

性による差別は、社会の成立とともに始まる長い歴史をもっているが、近代資本主義社会は、女性の生産労働への参加を認め、かつそれを必要とするところから、女性解放——男女平等の基礎的条件をつくり出すこととなった。近代法が性別を排除して、すべての人間に対する法的人格を承認することとなったのも、生産手段の私的所有権ならびに労働力の私的所有権が、男女の別なく存在するという理念構成の結果にほかならない。

しかしながら、このことは、資本主義社会が女性解放——男女平等実現のための基礎的な条件を社会的に準備したに止り、現実面における資本の利潤追求活動は、労働関係において、女性労働者に対する差別的な低賃金、長時間労働という性差別のもとに展開されたのである。この事実に対する女性労働者を中心とする長年にわたる闘いの結果、近代社会は、一定限度において、その要求を受け入れることにより、資本主義体制の円滑な維持を図ろうとするに至ったが、当初それは「母性保護の制度」として実現され、その後において「男女平等の制度」として実現されるに至ったのである。

国際連合における婦人差別撤廃条約も、男女平等を含んだ人権の保障が、いまや国際社会における歴史的な課題であるという認識に基くものであろう。国際連合では、その創以来、

- ① 婦人の政治的権利に関する条約——1952年
- ② 既婚婦人の国籍に関する条約——1957年
- ③ 婚姻の同意、最低年令および登録に関する条約——1962年

などの条約を採択し、婦人の地位の改善に関心を示してきたが、1963年に婦人に対する差別を撤廃するための総合的宣言を制定する「決議」を行い、1967年の総会において「婦人に対する差別撤廃宣言」を採択したのである。この宣言は、婦人に対する差別は、人間の尊厳および家族と社会福祉に反するものであるとして政治、家族、労働、教育の分野における性差別を廃止せんとするものであるが、1974年に、その効果をあげるべく、婦人に対する差

別撤廃のための総括的条約を作成する「決議」を行い、これらの宣言や決議の影響のもとに、

④ 婦人に対するあらゆる形態の差別撤廃条約——1979年
を採択するに至ったのである。

この条約は、前文15段と本文30条より構成されているが、これは1948年の「世界人権宣言」ならびに1966年の「国際人権規約」その他の男女平等に関する条約、決議、宣言、勧告などの帰結として、婦人に対するあらゆる形態における差別を、人間の尊厳に対する重大な侵害として捉え、男女平等の原則を国際社会における基本理念として宣言したものである。

この条約の前文にみられる特色をひろってみると、

① 男女平等の前提は、国際平和の実現、とくに新国際経済秩序の確立、アパルトヘイト、レイシズム、植民地主義の根絶、完全軍縮と核の廃絶にある

② 母性を差別の根拠としない

③ 子供の養育は、男女と社会全体の共同責任に属し、男性の伝統的役割の変革が必要である

などの三つの点があげられる。

また、この条約における注意すべき点をひろってみると、

① 締結国が撤廃すべき差別は、「いかなる個人、団体、または企業によるもの」も対象とすべきこと——2条e項

② 規律すべき差別は法律、規則のほか、あらゆる「慣習・慣行」を含むこと——2条f項

③ これらの差別是正のために、適当な場合には、罰則を含む適切な立法およびその他の措置をとらなければならないこと——2条d項

などの三つの点があげられる。

わん国も、この条約への署名によって、条約の批准と、そのための条約整備が義務づけられ、「婦人に対するあらゆる形態の差別を非難し、すべての適切な方法によって、すみやかに婦人に対する差別を撤廃する政策を遂行」

(2条) する必要に迫られることになったのである。

同条約によると、締約国が20カ国に達した場合、30日後に発効することになっているが、本年7月までに締約国の数は21カ国となり、したがって本条約は、本年9月3日に発効することになったのである。

外務省のまとめによると、本年8月5日現在、条約に署名批准または加入した締約国は、スウェーデンをはじめ中国、ソ連、白ロシア、ウクライナ、東独、ハンガリー、ポーランド、モンゴル、ノルウェー、ポルトガル、メキシコ、キューバ、ドミニカ連邦、ハイチ、バルバドス、セントビンセント、グレナディン、ガイアナ、ルワンダ、カボベルデ、フィリピンの22カ国であるが、署名のみしているのは、日本、イギリスなど67カ国である。

わが国における早期批准を求める声は、婦人団体や地方議会から続々と総理府に寄せられており、条約の発効で、政府としても批准へむけて一層の努力を迫られているのであるが、総理府婦人問題担当室が明らかにしたところによると、

- ① 父系血統主義の国籍法を父母両系主義に改正する問題は、法務省が本年10月に法制審議会に諮問し、昭和83年の通常国会に改正案を提出する。
- ② 教育面では、家庭科が高校で女子のみの必修としているのが「男女同一のカリキュラム」を規定している同条約にふれると外務省は解釈しているが、これには文部省が抵抗している

といっている。

しかし、最大の難問は、雇用の分野における男女の平等を、いかに実現するかにあるが、——平等と引き換えに、女子の深夜労働の禁止や生理休暇などの保護を緩和しようとする労働省の動きに、労働団体や婦人団体の反発が強く、労働基準法の改正や男女平等法の制定は難航の様相である。

労働省では、男女平等問題専門家会議で、男女平等のためのガイドラインを来年3月までにまとめ、それをもとに労働関係の法改正や法律づくりにとりかかるといっているが、批准をめぐる最大の焦点は、女子保護をいかに捉えるかの問題であろう。——形だけの早期批准を警戒する声も出ているが、

他方、批准促進を要望しているものは、現存のところ民間団体——40、都道府県議会——16、市議会——119、町村議会——26に達している。

これよりさき、この状況をふまえて、総理府婦人問題企画本部は、昭和56年5月「婦人に関する施策の推進のための国内行動計画後期重点目標」を決定、公表したのであるが、そのうちの「4、雇用における男女の均等と待遇の平等」の促進についてみると、

- ① 雇用における男女平等確保のための法的整備の検討
- ② 婦人の雇用管理改善のための指導の充実
- ③ 就労条件の整備

の三つの施策が掲げられているが、このうち、もっとも注目しなければならないのは、「雇用における男女平等確保のための法的整備の検討」である。男女平等を実現、確保するためのわが国の法制度は、婦人差別撤廃条約の内容と対比するとき、あまりにも格差が開きすぎているのである。

同条約の雇用に関するものは、第11条であるが、その内容は、

- 1 締約国は、雇用の分野において、男女の平等を基礎として、同一の諸権利を保障するために、婦人に対する差別を撤廃するあらゆる適切な措置をとるものとする。とくに、
 - (a) すべての人間の譲ることのできない権利としての労働の権利
 - (b) 雇用の選択に際して、同一の基準の適用を含む同一の雇用機会をうる権利
 - (c) 職業と雇用の自由選択の権利、昇進・職務保障および勤務に関するすべての給付と条件に対する権利、養成訓練・上級職業訓練・再開発訓練を含む職業訓練と再訓練を受ける権利
 - (d) 同一価値労働に対して、諸給付を含む同一の報酬と、同一の待遇を受ける権利、労働の質の評価にあたって同一の取扱を受ける権利
 - (e) とくに退職、失業、疾病、廃疾および老令もしくは他の労働不能の場合に、社会保障を受ける権利、および有給休暇を取得する権利

(f) 労働条件に関して、出産機能の保全を含む健康の保護と安全への権利

2 婚姻もしくは出産を理由とする婦人に対する差別を防ぎ、婦人に実効ある労働権を確保するために、締約国は、以下の適切な措置をとるものとする

(a) 妊娠もしくは出産休暇を理由とする解雇、および婚姻上の地位を理由とする解雇における差別を、罰則をもって禁止すること

(b) 現職を失わず、先任権、社会手当を失わずに有給もしくはそれに相当する社会給付をとる産休を導入すること

(c) 両親が家庭の責務と、職業上の責任および公的活動への参加とを調和させるために必要な援助的社会的サービスの供給を促進すること
とくに保育施設網の設置および発展を奨励すること

(d) 妊娠中の婦人に有害であると判明した労働において、特別の保護を与えること

3 本条約中に定められた諸事項に関する保護立法は、定期的に、科学的・技術的知識にてらして再検討され、必要に応じて修正され、廃止されまたは拡張されるものとする

などとその範囲は極めて広汎にわたっているものである。

したがって、雇用上の男女差別を直接的に禁止する条項が、男女の同一賃金を規定する労働基準法第4条のみという、わが国の現行法と比べるとき、そこには大きな隔りがある。そのために、この条約の批准にあたっては、募集・採用から定年・退職に至るまでの男女差別を禁止する法の制定が必要となってくるのである。すなわち、募集・採用、賃金その他の各種手当、職場配置、研修・訓練、昇進・昇格、定年・解雇・退職、福利厚生、および雇用形態ならびに職業紹介等々にわたるすべての雇用分野における男女差別を禁止するとともに、禁止違反に対する罰則その他の制裁措置を課するほか、被差別者に対する迅速な救済措置をとりうる法制の整備が急務といえよう。

いまや世界各国において、男女平等の原理は侵すべからざる人間の尊厳に立脚したところの基本的理念であるとの観点から、男女の事実上の平等を促進するための努力が進められている。そこで、わが国における男女平等法制への一つの視点として、主としてイギリス、フランス、西ドハツ各国の、雇用分野を中心とした法制について概観する。

世界各国の男女平等法制のなかには、

- ① アメリカの公民権法——1964年
- ② イギリスの性差別禁止法——1975年
- ③ フランス刑法——1975年改正

などのように、雇用の分野に関する男女差別に限定しないで、教育、サービス等にわたっての広い節回における差別を対象としているものもあるが、

- ④ 西ドイツの経営組織法——1972年改正
- ⑤ イタリアの労働に関する男女同一待遇法——1977年
- ⑥ スウェーデンの男女雇用平等法——1980年

などのように、雇用上の男女差別を対象とする立法も少くない。

——イギリス——

この国では、1970年に賃金を含む労働契約上の性差別を禁止する「同一賃金法」が成立し、1975年には雇用、教育、訓練その他の領域における男女の平等な権利を定めた「性差別禁止法」が成立している。

1 「同一賃金法」(Equal Pay Act) 1970年

この法は、同等な労働を行なう男女間の賃金を主とする労働契約の平等を保障するもので、——女子と同様な労働力、あるいは職務評価において同一価値労働とされた労働に従事する、同一または関連ある雇用主に雇用されている男子と比較して、その女子に対し賃金を含む労働契約上において、不利でない待遇を与えることを内容としているものである。

2 「性差別禁止法」(Sex Discrimination Act) 1975年

この法は、雇用の分野に限定すると、採用、昇進、訓練などの労働契約

外の面における男女間の平等を確保することによって、男女の同一労働賃金の実現を果そうとするもので、——同一賃金法で規定された労働契約以外の雇用分野、すなわち教育、財貨、施設、サービスの提供、建物の利用、広告の分野での性や婚姻による差別を禁止し、また両法の実施を監視し男女の機会均等を促進するEOCの設立を目的としているものである。

なお同法で不法にされている差別は、

- ① 性を理由とする直接間接の差別
- ② 結婚を理由とする差別
- ③ 両法に関連した報復のための差別

などである。

——フランス——

この国では、1972年に雇用の分野での男女差別を禁止する「報酬の男女平等に関する法律第1143号」が成立し、翌1973年に、この原則に違反する雇用主に対する罰金刑を認め、1975年には募集・採用、および解雇における性差別を禁止する「女性労働の特則に関して労働法典、社会保障法典、刑法典を変更して補充する法律第625号」が成立している。

1 「報酬の男女平等に関する法律第1143号」1972年

この法は、同一労働同一賃金の原則を定め、女性従業員を雇用する企業に対し職場における法文の掲示を義務づけている。——1973年の罰金刑については、罰金は違反の度毎に何回でも科され、一年以上の累犯に対しては、額が倍加され、かつ禁固刑のありうることを定めている。

2 「女性労働の特則に関して 労働法典、社会保障法典、刑法典を変更し補充する法律第625号」1975年

この法は、性および家庭の地位のゆえに、正当の理由なくして女性を差別する者は、以後、1972年に定められた人種差別罪に等しい罰金または禁固に服すべきことを定めているが、——正当の理由については、正当性の観念を規定する明確な根拠を示してはいないものの、75年法が妊娠状態を

正当の理由の埒外においているので、妊娠を理由とする雇用の拒否および解雇が認められないのみでなく、医学的証明に基づかないかぎり更迭、配置転換を命ずることも許されないし、また女性求職者が応募にあたって自分の妊娠をあかす必要もなくなったのである。

——西ドイツ——

この国では、1980年に「職場における男女平等法」が成立している。

この法は、ドイツ連邦共和国基本法の掲げる「男性と女性とは同権である。誰れもその性のために差別あるいは優先されてはならない」という平等規定を、雇用分野のなかで具体化し、双方により明確に認識させることを目的の一つとしているものである。

その内容としては、

- ① 使用者は、性別によさ被用者を差別することを禁じられる
- ② 同一あるいは同等の労働については、性別によって賃金差別を行って
はならない
- ③ 使用者が差別禁止に違反した場合、被用者は差別の廃止あるいは慰謝
料の請求権をもつ
- ④ 労働裁判所に持ち込まれる場合、その立証責任は逆になる
- ⑤ 被用者が、その権利を主張したとき、その者の解雇または差別を行っ
てはならない
- ⑥ 使用者は、社内外を問わず、求人広告を男性あるいは女性にかぎって
行ってはならない
- ⑦ 使用者は、男女平等権の規定を職場に明示しなければならない

などが要点となっているものである。

男女平等の実現は、世界的な歴史的課題であり、概観したごとく世界の主要各国が、その法律によって男女の平等を掲げてはいるものの、人間社会における性差別の歴史は古く、いまだに女性自身の意識のなかにさえ、この性

差別意識は根強く残存しているのである。

したがって、一片の法律が、伝統的な意識から生まれ、経済的基盤に支えられたところの制度を変革して行くことは容易なことではなく、そこには自ら限界があるといわねばならない。なかでも、もっとも如実に現れる場の一つが雇用の分野であるが、第二次大戦後における女性の労働市場への進出は著しく、いまや女性が近代産業の主要な担い手となっているなかで、雇用の機会、労働条件などの面における男女格差の是正は、各国共通の大きな問題である。

法は差別を規制しえても、それを根本的に解消することは不可能であり、社会が差別意識を受容するかぎり、男女平等の実質的実現は困難であるといえよう。

この観点から、男女差別の縮少のためには、法によるよりも、労働組合の団体交渉による解決を基本として、女子労働者の組織化による力の結集を図ることこそ急務であるという主張が、フランスを中心とする女性労働者のなかからあげられている。もちろん男女平等法制の制定は、必要不可欠ではあるが、この組織化による力の結集があつてこそ、実質的な男女平等法制の成立も可能であろうし、また、そのときはじめて実質的な平等が実現されるものといえよう。

II 雇用分野における男女差別の検討

第二次大戦以後、わが国においても女性労働者の数は著しく増加し、その経済社会に果たす役割は極めて重要なものとなっており、また女性自身の考え方も生涯職業の意識を強めてきているが、職場においては、いまだ女性の能力が充分に発揮できる状態にあるとはいい難いのである。

労働省婦人少年局による調査（女子労働者の雇用管理に関する調査——昭和52年）の結果をみても、

- ① 企業が新規学卒者を採用する場合、四年制の大学卒女子に門戸を開い

ている企業は、わづか全体の約20%にすぎない

- ② 職場配置も、女子の配置は限られた分野に片寄る傾向が強い
- ③ 教育訓練を女子には受けさせない企業が10%を超えており、訓練は受けさせるが、その内容が男子と異なる企業が三社に一社の割合で存在する
- ④ 手当が支給される役職に昇進する機会が、女子にもあるという企業は50%にすぎず、これらの企業でも昇進可能な役職は、「係長相当まで」とする企業がもっとも多く、比較的下位の役職にとどまっている——女子には昇進の機会がないという企業の理由としては、
 - 1 女子の補助的業務の性格から無理
 - 2 女子は勤続年数が短い
 - 3 女子は管理能力・統率力が劣る
 - 4 女子には法制上の制約があるので無理などの点があげられている
- ⑤ 定年制を定めている企業のうち、20%強の企業が定年年令を男女別に定めている——この場合の定年年令は、ほとんどの企業が55才以上であるが、女子の場合は、55才以上が46%と半数に満たず、55才未満が過半数を占めており、なかには40才未満の定年のところもみられる——また結婚・妊娠・出産などの女子特有の退職制度をもつ企業すら存在している

などの点があげられているのである。

これらの点から総合的にみて、女性に対する差別的取扱の背景には、男女の役割についての固定的な社会通念の存在、すなわち女性の能力に対する偏見や、家庭責任は女性にのみあるというような旧来の考え方が存在し、このことが女性の勤続年数を短いものとし、女性が職場において男性と平等の立場で働くことを妨げているものと考えられる。また一面では、このことが使用者の女性労働者に対する意識に反映しているという結果を生じているということも考えられないではない。

この問題については、何れの国においても、このような社会通念の存在が男女平等の促進、女性の社会進出への大きな障害となっているが、いまや、その是正の必要性と、その困難性についての認識のもとに、各国ともに推進への努力が注がれているのである。これらのための「施策」としては、二つのものが考えられ、現に存在している差別制度・慣行の是正を図る「直接的施策」と、これらの制度・慣行をもたらししている諸要因から改める「間接的施策」の二つが考えられている。

労働省の「改善のための年次計画」（昭和52年策定・実施）は、

- ① 昭和52年度においては、行政指導対象の実態把握を行なう
- ② 昭和53・54年度においては、男女別定年制のうち、女子定年年令が40才未満のもの、および結婚・妊娠・出産退職制等の解消をはかる
- ③ 昭和55・56年度においては、男女別定年制のうち、女子定年年令が55才未満のものの解消をはかる

という内容のもので、五ヶ年にわたる年次計画となっている。

現在では、わが国においても、男女の機会均等と待遇の平等を促進するための、さまざまな施策が進められているが、根本的には、——社会通念は歴史的、社会的な土壌のうえに人々の意識として深く根をおろしているものであるから、これを改めることは容易なことではなく、また非常に困難をともなうものであるが、この障害を乗り越えなければ男女平等の達成は不可能であるといえよう。

ILOは、1965年に「家庭責任をもつ婦人の雇用に関する勧告」を採択しているが、この勧告は、家庭責任は婦人のみに係る問題ではないとの観点から、——男性および女性労働者の機会均等、平等待遇について、家庭責任をもつ労働者についての審議を行っているが、この審議は、家庭責任を機会や平等との係りにおいて統一的に捉える視点を明確にしている。

男女の実質的な平等を実現するためには、このような、固定観念を是正するための国際的な流れをふまえながら、各分野における取組みを展開することが必要である。また、そのためには、平等の具体的内容を明らかにする必

要がある。ところが、その基本的原則ならびに確保の必要性については一般に認識されているものの、その具体的内容については、さまざまな考え方が存在し、いまだ完全な合意点に達しているとはいえない難いのである。しかしながら、今後、男女平等の具体的な内容を明確にしていく過程において、国民各層の合意を形成していくことが、男女平等実現のための重要な課題であろう。

さて、わが国における雇用の分野において、男女平等の原則を直接的に示す条文としては、職業照会と職業指導等について男女差別を禁止する「職業安定法第3条」と、男女同一賃金を定めた「労働基準法第4条」であるが、労働条件等に関する「労働基準法第3条」が、男女による差別取扱の禁止を欠いているために、労働条件等を直接的に禁止する規定が存在しないのである。このために、女性労働者に対する労働条件の差別が公然と行われているのが、わが国の実情である。

この点に関する**企業側の論理**は、

- ① 女性は男性に比べて定着性が悪い——結婚あるいは出産すると退職する傾向にあるので、その在職年数は10年未満であり、教育投資の元がとれない（ところが、最近では退職しなくなったので採用しにくくなった）
- ② 女性は男性に比べて生産性が低い——結婚すると家事に、出産すると育児に時間と意識を奪われる
- ③ 女性は男性に比べて共同体意識が低い

などというような極めて単純な論理に立つもので、この古い考え方については今日、問題とする余地はないが、最近の傾向として重視しなければならないのは、**不安定労働者の増加の問題**である。

わが国における今日の**経済危機打開の手段**として**強行されつつある方法**をみると、

- ① 常用労働者に代ってのパートタイマーの創出

② 賃金の抑制

③ 長時間労働と過密労働

などを指摘することができるが、問題なのは、これらの方法を通しての男女差別政策が行われているという点である。

雇用の分野における男女差別は、雇用・労働条件等のすべてにわたって存在するが、雇用形態上の差別は、何よりも臨時、日雇、パートタイマーなどの不安定労働者の増加に顕著に象徴される。今日における中心的差別問題は、この雇用形態上の差別問題であり、なかでもパートタイマーの増加は、全労働者の賃金水準を低下させる働きをするものである。とすれば、この問題は、差別問題というよりはむしろ、全労働者問題として位置づけなければならない問題であるといえよう。

この点に関して、産業労働調査所の「パートタイマー実態調査」（昭和56年6月・パートタイマー雇用の上場企業361社の分析——回答483社）によると、

- ① 70%以上の企業が過去一年間にパートタイマーを増加した——今後も増加するという回答を寄せており、現在、約二百数十万人とみられるパートタイマーは、今後ますます増加の傾向にあるといわねばならない
- ② 採用の理由（複数回答）としてあげられているのは、「雇用の調整弁」が60%、「経費節約」が50%、「正社員に 向かない単純作業のため」が30%の順で、パートタイマーの弱い立場を象徴するものばかりである。
- ③ 労働時間も長時間化の傾向が強まっており、1日の実労働時間が8時間のものが10%を超え、残業も40%の企業で行われているが、その待遇は正社員に遠くおよばず、健康保険に加入していない企業が40%、生理休暇制度のない企業が60%にもおよんでいる
- ④ 過去5年間における職業病、労災事故の発生調査によると、10%強の企業で労災事故が発生している

という結果が示されている。

このように、パートタイマーの比重は増加したが、その労働条件は劣悪であり、パートタイマーの就業規則のない企業が50%以上にもおよんでいるこ

とが、この調査によって明らかにされている。このことは、雇用形態（不安定労働者の増加）の差別による賃金水準低下政策を如実に物語っているものといえよう。

以下、わが国の雇用分野における男女差別の実態を捉えながら、採用、賃金、定年制などの各分野について検討する。

——採用時における男女差別——

採用については、職業安定法第3条が、「何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従来の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない」と定めて、職業安定所が男女差別を行うことを禁止しており、公務員については、国家公務員法第27条および第33条で、国の諸機関が公務員の雇用について男女差別を行うことを禁止している。したがって、問題となるのは、こうした法的措置が明確にされていない民間企業の採用時における民間企業側の男女差別をめぐる問題なのである。

まず「募集」についてみるに、応募者を男性のみに限定したり、募集する職種・職務の内容で男女別を設けたり、あるいは女性のみに学歴・年令・既婚未婚の差別条件をつけたりしているものが見受けられる。この点に関しては、募集条件についての法律による規制がないために、それは企業の自由判断に任されているとするのが、現在における一般的な傾向である。しかしながら、この考え方は、従来の伝統的な自由放任の法思想によるもので、これらの募集方法は、合理的な正当理由がないかぎり、現代法体制下における公の秩序に抵触するものと考えるべきであろう。

つぎに「採用」についてみるに、採用については、労働基準法第3条、第4条に規定されているが、これらの規定が賃金以外の労働条件について、性別による差別的取扱の禁止に関する明文を欠いているところから、賃金以外の労働条件をめぐる、さまざまな問題を生ぜしめているのである。しか

しながら、この点に関しては、憲法第13条、第14条の規定からみて、また労働基準法第3条、第4条の趣旨に照して、労働基準法第3条は賃金以外の労働条件についても、性別を理由とする差別的取扱を禁止するものと考えるべきである。

この点について、わが国における女性労働者の実態をみるに、——女子の雇用者は増加を続け、昭和35年以降、昭和49年と50年を除いて、その増加率は男子雇用者を上廻っている。昭和54年には、その数が1,310万人にのぼり、全雇用者の33%を超え、しかも今後における増加傾向を示している（労働省婦人少年局——婦人労働の実情）。

ところが、一方、女子大学卒は就職難を示し、雇用における男女の賃金格差は拡大しているのである。このことは、雇用における女性の地位を、もっともよく表わしているもので、「女性は雇いたいが、ただし大学卒業者としてではなく」という企業側の考え方をよく示している。

この点に関しては、「女子労働者の雇用管理に関する調査」（昭和52年・労働省婦人少年局）をみても明らかで、その調査によれば、——四年制大学卒の採用方針について、男子のみ採用29.1%に対し、男女とも採用が21.7%、男女とも採用の場合でも資格技能条件が男女で異なる企業が25.9%のほか、雇用形態、身分、就業形態が男女で異なるとか、女性だけに年令制限を設けたり、既婚女性は不採用というような、採用条件に男女差を設けているところが少くない。

さらに、過去一年間に大学卒を募集した企業のうち76%が男子のみに限定したが、その理由は、——他学歴の女子で間に合うための54.8%、大学卒を配置する職種は男子に限っているための33.4%、大学卒は幹部要員としての採用に限っているための15.8%と続き、何れも大学卒の職種・幹部要員を男性に限定する方針をとっており、大学卒の女性は当初から排除されていることを示しているのである。

しかしながら、現実面における女性労働者の数は増加している。すなわち、女性向きの仕事とパートタイマーの増加であるが、この仕事上の差別こそ、

雇用における男女差別の実態を考える上で、もっとも重要な点であり、近年における男女間の賃金差拡大の理由も、この点にあるといえよう。

——賃金における男女差別——

賃金については、労働基準法第4条が、「使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならない」ことを定めているが、この賃金については、職務・能率・年令・勤続年数などによって、さまざまな個人的相違があるために、男女の差別的取扱の事実についての認定は困難な場合が多い。しかし、この点については、「労働者が女子であることを理由として、或は社会通念として、若しくは当該事業場において女子労働者が一般的、又は平均的に能率が悪いこと、知能が低いこと、勤続年数が短いこと、扶養家族が少ないこと等の理由によって、女子労働者に対し賃金に差別をつけることは違法である」（昭和22年9月13日発基17号）という行政通牒が、これを明確にしている。

この点について、わが国における女性労働者の賃金をみるに、——昭和54年における男子に比べての女子賃金は、現金給与総額で54.9%、所定内賃金で59.5%であり（何れも規模30人以上、サービス業を含む常用労働者）、この賃金格差は、次の四つの要因によってもたらされていることが指摘されている（労働省婦人少年局——婦人労働の実情）。

- ① 男女の就業分野の違いで、女子が短期補助的で、単純作業の分野に集中する傾向がある
- ② 勤続年数の長い男子労働者に有利に機能する年功序列賃金制度の存在
- ③ 学歴構成の男女差
- ④ 労働時間の男女差

この男女間に賃金差別をもたらすに当たっての、企業の掲げる理由は、何れも女子ならびに、その労働能力に対する根本的に誤った認識、もしくは評価に基づくものであり、何ら有効な理由となるものではない。

労働基準法第4条にいう男女同一賃金の原則との関係では、あくまでも男

女労働者のそれぞれが行っている労働が、同一であるか否か、労働時間の長短、同等の能力・資格を有しているか否か、という客観的な基準こそが賃金格差当否の判断要素となるべきもので、それ以上の基準は、原則として何らの合理性をもつものではないのである。

つぎに、増加する女性労働者について、その雇用形態の面からみると、もっとも増加率の高いのがパートタイマーであるが、このパートタイマーの賃金の点についてみるに、——週35時間未満就労の女子短時間雇用者を女子パートタイマーに代わる指標としてみると、昭和35年の57万人から、昭和54年の236万人へと、四倍以上の増加であり、女子雇用者中に占める割合も8.9%から18.4%と増加している。実際にはパートタイマーとはいっても、週35時間以上就労する者も数多く存在する。

このパートタイマーを採用する企業側の理由をみると、——「人件費が割安になるため」、「生産（販売）量の増減に応じて雇用調整が容易であるため」（労働省婦人少年局——婦人労働の実情）などをあげているが、その理由の示す通り、**低賃金と景気の調整弁として雇用形態であることは明らかである。**

これを賃金の面からみると、昭和54年の女子パートタイマーの時間給は472円であるが、常用者の換算時給は、男子1,594円、女子961円であり、いかにパートタイマーが安上りであることを示している。

これらパートタイマー、アルバイト、臨時雇などの不安定雇用は、低賃金と景気調整弁のための雇用形態であるが、これらのように雇用上の男女差別が形を変えながら維持されている根本には、**女性労働者を安上りの景気調整弁と位置づける企業の雇用方針があり、また、これを支える社会的諸条件、すなわち、性別による役割分担の体制と意識が存在しているからにほかならないのである。**

これら不安定労働者についての法制上の問題としては、企業がパートタイマー、アルバイト、臨時雇など、どのような形態で雇用しようと、原則的には自由とされているが、法律的には雇用の実態が問題とされる。たとえ雇用の形態が、これらの不安定労働者であっても、その実質的な雇用関係が常用

労働者と同一の場合には、企業は随時に、無条件に解雇することは許されないし、その解雇は無効となる。

——定年制における男女差別の実態——

定年制については、若年定年制にしろ、差別定年制にしろ、いまや男女差別の禁止は、基本的人権に対する一般的な理解のもとに、公の秩序に反するものとしての法意識が定着しつつある。

この定年制における男女差別についての企業側の合理的理由としては、次の諸点であったが、これらの主張はもはや現在では通用せず、その多くのものが否定されている。

- ① 賃金と労働のアンバランス
- ② 男女の生理的機能の相違
- ③ 勤続年数の相違
- ④ 定年制の一般事情
- ⑤ 母性保護規定の存在
- ⑥ 男女の役割分担
- ⑦ 家計補助的労働
- ⑧ 女性向きの職種の限定

III 雇用分野における男女平等法制の展望

わが国は、1979年——国連総会採択の「婦人に対するあらゆる形態の差別撤廃条約」を、1980年——国連世界婦代会議において署名しているところから、その批准ならびに、それにとりも国内法の整備が義務づけられている。そこで、雇用の分野における男女平等を実現するためには、まづ**現行労働基準法の補検討**が必要となってくる。

労働大臣の私的諮問機関である**労働法研究会**（昭和44年9月・労基法の全面的改正を課題として設置）は、昭和53年11月「**婦人労働法制の課題と方向**」と

題する報告書を発表したが、この報告書は、女子労働関係について、新立法の制定をも含んだ極めて重大な改正意見を提示したものであるために、各界に大きな波紋を投げかけている。

この報告書についての細部検討は、この小論のよくするところではないが、労働基準法は、憲法第27条の保障する基本的人権、すなわち、働く権利を行使するうえでの労働条件を定めているものである。同法は、昭和22年4月に制定されたものであるが、その第1条は、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすものでなければならない。この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」として、同法が労働者保護法としての目的と性格を明らかにしている。——「人たるに値する生活」の水準は、国の文化の程度が上るにつれて、より豊かなものへと改善さるべきものであり、また同法の労働条件は、「最低の基準」であるから、これを改正するとすれば、さらにその向上を図らなければならないものとする。この点、同法第6章の規定する女性に関する保護規定についても例外ではない。

憲法第27条の保障する働く権利は、奪うことのできない人間としての基本的な権利であり、それは男性・女性ともに保障さるべきものである。女性は妊娠・出産・哺育という母性機能を有しているが、この機能は、人類の次の世代を産み育む社会的な機能であり、また女性是一般的に、現実において家事育児などの負担を背負っているのである。したがって、女性が働く場合には、特にその健康と生活を守る必要があり、それによって、はじめて女性の労働権が保障されたといえる。

労働基準法の母性保護の権利は、女性の労働権の中味であり、労働条件等の労働条件、労働環境、家事負担の状況、保育所等の社会的諸条件などについては、たんに、妊娠・出産時の一定期間に限らず、生涯にわたって、長期的に必要とされるものである。なお、母性保護は、男性労働者を含めて、労働者全体の労働条件を向上させるという観点からも見直さなければならない

問題である。この点については、国際的にも女性の働く権利は、世界人権宣言をはじめ各種の国際文書において宣明されているところである。

わが国の労働基準法は、国際平和を求めて、労働者の人間らしい生活の保障を宣言し、——労働力の価格を国際的に統一し、各国がそれを守ることは、国際的に公正な競争を保障し、国際平和の基礎であるというILOなどの国際水準を一応の目標として制定されたのであるが、同法は、なかには国際的水準を上廻る点があるにしても、その制定の当時から、国際水準といわれるILO条約に到達しないままに発足したものであることに留意しなければならない。

いま、それらの点を列举してみると、

- ① 1919年の工業的企業の8時間労働制に関する「ILO1号条約」
- ② 1919年の産前産後の休暇に関する「ILO3号条約」
- ③ 1919年の夜間における婦人の使用に関する「ILO4号条約」
- ④ 1919年の工業における年少者の夜業に関する「ILO6号条約」
- ⑤ 1921年の工業的企業における週休制に関する「ILO14号条約」
- ⑥ 1930年の商業における8時間労働制に関する「ILO30号条約」
- ⑦ 1934年の夜間の婦人使用に関する「ILO41号条約」
- ⑧ 1935年の炭坑における労働時間の制限に関する「ILO46号条約」
- ⑨ 1935年の週40時間に関する「ILO47号条約」
- ⑩ 1935年の硝子工場における労働時間短縮に関する「ILO49号条約」
- ⑪ 1936年の公共事業における労働時間の短縮に関する「ILO51号条約」
- ⑫ 1936年の年次有給休暇に関する「ILO52号条約」
- ⑬ 1937年の非工業的労働に使用しうる児童の年令に関する「ILO60号条約」
- ⑭ 1937年の繊維工業における労働時間の短縮に関する「ILO61号条約」

⑮ 1937年の建築業における安全規定に関する「ILO62号条約」

など、かなりの数にのぼっている。

また「ILO条約」は、わが国の労働基準法が制定された後においても、大きな進展を遂げているのであるが、そのなかで、婦人に関するもののみをひろってみても、

① 1948年の工業に使用される婦人の夜業に関する「ILO89号条約」

② 1951年の同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬に関する「ILO100号条約」(わが国も批准)

③ 1952年の母性保護に関する「ILO103号条約」

④ 1958年の雇用および職業についての差別待遇に関する「ILO111号条約」

などのものがあげられるのである。

これらのILO条約のなかで、わが国は、男女同一賃金に関する「ILO100号条約」を批准しているところから、労働基準法は、同条約に反してはならないという立場をとっているが、同法は、その他の条約の水準には達していないのである。したがって、女性に関する労働基準法の規定についても、わが国はいまだ国際的な水準にあるとはいえないことを知る必要がある。

さて、わが国の雇用の分野における男女の平等を実質的に実現させるためには、わが国の働く女性の実態をふまえて、その分析を行いながら、まず現行労働基準法を見直し、その立法論的な再検討を行う必要がある。この立法論的検討を行う場合に、立法上の考え方の基本として、

——男性と女性は、全く別の労働力であるから、男性の仕事と女性の仕事とを峻別し、女性については、男性と違った特別の保護を加えるべきであるという立場に立つか、

——男性と女性の間には、身体的機能のうえでの差異はあるにしても、教育・訓練の普及、生産技術、作業環境、家庭生活の在り方などの変化によ

って、労働能力の面における重複部分が徐々に拡大するという認識のもとに、雇用分野における男女平等を前提とし、これから派生する諸問題を処理するという立場に立つか、
 の二つの基本的な考え方がある。

しかしながら、若し前者の立場に立つとすれば、もともと雇用分野における男女平等などという問題は生れてこないというべきであり、また、若し後者の立場に立つとしても、いま直ちに、女性労働者に対する保護を全面的に廃止すべきであるという考え方は妥当とはいえない。その程度と速度を決めるためには、働く女性の実態をふまえ、その検討からはじめなければならないが、わが国における実情は、

- ① 募集・採用の段階で、女子——特に大学卒の女子ならびに中高年令婦人が閉め出されている
- ② 採用後における教育訓練、昇進・昇格、仕事内容の差別、——女子労働者は採用されても、男子に比べて十分な教育訓練が行われず、昇進・昇格が遅く、あるいは認められず、または仕事内容に差別を設けて、女子労働者を補助労働者として位置づけることによって、低賃金を固定化している
- ③ 差別の典型的なものは賃金であるが、まず初任給に差別があり、職能給、資格給等を導入して昇進・昇格を遅らせ、家族給、住宅手当などを男子にのみ支給するなどの差別がある

などというのが、その実態である。

したがって、わが国において、実質的な男女平等を確保するためには、これらの実態の上に立ったうえで、立法論的な検討が開始されなければならないと考える。

この観点から、具体的に検討しなければならない点は、
 ——女子であることを理由として、募集・採用から解雇・定年に至るまでのすべてにおいて、男女差別を行わない方向の検討と、
 ——雇用上の男女差別に対する救済措置の検討である。

まづ第一の点について、現行労働基準法のなかで、男女の平等に関連する条項は、その第3条と第4条であるが、この第3条と第4条を併せ読むと、賃金以外の労働条件については、性別による差別的取扱は、本法の禁止するところではないという解釈が生じてくる——現在のところ、第3条にいう「労働条件」には、採用は入らないとするのが、判例ならびに通説である。

しかしながら、同法第3条は、採用後における労働条件についての制限であり、採用そのものを制限する規定ではないと解するならば、募集・採用の段階での男女差別は何ら解消されないことになるので、同法第3条に「性別」の文言を挿入するという考え方がでてくる。

実態からみると、募集・採用の段階において男女差別が存在し、採用後においても昇進・昇格ならびに仕事差別が存在するので、賃金のうえにおいて男女格差の生ずることは当然のことといわねばならず、さきの解釈によれば、同法第4条の規定は空文化されることとなる。したがって、労働基準法第3条、第4条を含め、性差別の禁止を明記する必要があると考える。そのためにも、

- ① ILO第111号「雇用における差別禁止条約」
- ② ILO第103号・95号勧告「母性保護に関する条約・勧告」
- ③ ILO第123号勧告「家庭責任をもつ婦人の雇用に関する勧告」

などの条約を批准し、勧告を導入して、女性の労働条件を国際的な水準に達するよう労働基準法の改正をなすべきである。

つぎに、第二の点について、現在における雇用上の男女差別に対する法的措置は、労働基準法第4条があるのみで、賃金以外の差別については、民法第90条違反として裁判所に提訴する司法救済手続と、一般的な行政指導による是正の方法とがあるが、裁判による民事上の救済は迅速性に欠け、また労働者個人に多大な負担をとまなうので、現実の救済は極めて困難であり、行政指導も法的強制力がないために、自ら限界点がある。したがって、司法上の救済のみではなく、迅速かつ妥当な解決を図りうる行政上の救済措置を定める必要があると考える。

本来、男性と女性とは質的に相違する存在であり、女性は次の世代を生む母性を有しているので、これを形式的に男性と全く同一に取扱うことが平等ではありえないし、むしろ、質的差異に対応した取扱こそが実質的平等であるともいえるが、現実に行われている女性に対する特別取扱には、このような本質的差異に基づくもののみではなく、女性のおかれている歴史的、社会的諸事情に基づくものが多く存在することに注目する必要がある。

また、現実の社会において行われている女性に対する特別取扱のうちの、本質的な性差によるものについても、どの範囲までの特別取扱が必要であるかについては、その時代時代の諸事情によって異なるものであり、また、その在り方が異なるものであるが、その範囲と在り方は、人間の尊厳と男女の平等の観点から適正なものでなければならないのである。

この意味からも、男女の平等を現実具体化し、実質的に実現するためには、国際的水準に注目し、また、女性の意見を尊重するとともに、社会的な要請に忠実でなければならないのである。

以 上